JOURNALISTES

PROFESSION JOURNALISTE

N°322 MAI 2023

SOMMAIRE

page 3
- **S'investir et voter pour continuer d'exister**

pages 4-5
- **Réforme des retraites : les journalistes Cfdt dans la rue !**

pages 6-8
- **Écoles de journalisme : le défi d'une meilleure insertion professionnelle**

page 9
- **L'éducation aux médias, ça s'apprend !**

page 10
- **Déduction forfaitaire spécifique**

page 11
- **Droits voisins : les choses se précisent, mais tardent à se mettre en place**

pages 12-13
- **Alerte sur les risques psycho-sociaux !**

pages 15-16
- **Flex-office : le piège du travail hybride ?**

page 17
- **L'écho de nos élus CCIJP**

page 18
- **Le statut de CLP est massivement dévoyé, il faut l'abroger !**

page 19
- **Libération d'Olivier Dubois : une mobilisation CFDT dès le premier jour**

L'information en continu sur :
CFDT-JOURNALISTES.FR

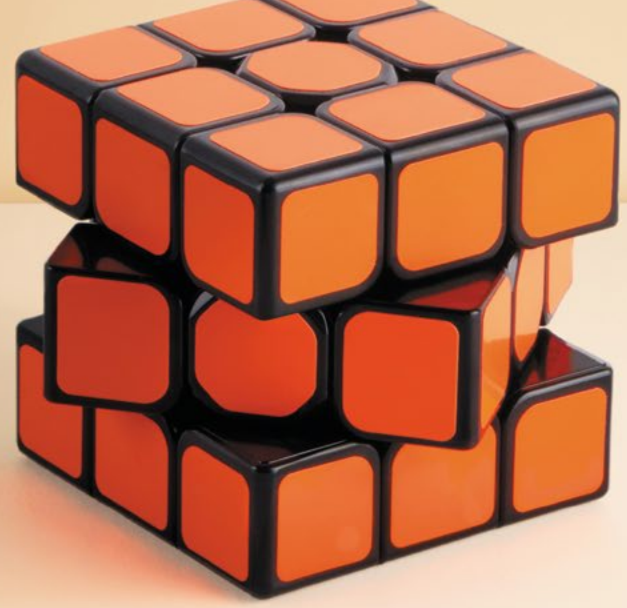
LE COLLECTIF, ÇA SE DÉFEND !

Crédit : Laurent Julhès

#Journalistes pigistes de presse écrite, des agences de presse et de la presse en ligne

AFDAS
DEMAIN SERA FORMATION

Votre accès à la formation en 3 étapes !



1 ÊTRE ACCOMPAGNÉ DANS VOTRE PROJET

Selon votre projet, l'Afdas propose deux accompagnements individualisés et personnalisés :

"Se perfectionner dans votre métier"
Nos conseillers Afdas sont à votre disposition et vous guident dans votre projet de formation pour :
➜ Identifier l'offre de formation en adéquation avec votre besoin
➜ Choisir le meilleur plan de financement
➜ Vous orienter vers les bons interlocuteurs

Contactez l'Afdas :

"Préparer votre évolution professionnelle"
Dans le cadre d'un Appui-Conseil Carrière, un conseiller Afdas spécialiste de votre profession vous accompagne pour :
➜ Faire un bilan de votre situation professionnelle
➜ Développer ou faire reconnaître vos compétences

Un suivi qui prend en compte :
+ Les besoins et la maturité de votre projet
+ Vos contraintes professionnelles et personnelles
+ Vos échéances

Découvrez l'Appui-Conseil Carrière :

2 CONNAÎTRE LES DISPOSITIFS ET LES MODALITÉS

Les conditions de recevabilité
➜ Être titulaire de la carte de presse professionnelle avec la mention pigiste, en cours de validité au moment de la demande de prise en charge
➜ Justifier du paiement d'au moins une pige de la part d'une entreprise de presse, au cours des 12 derniers mois précédant la demande de prise en charge

Les filières de formation prioritaires
➜ Journalisme
➜ Conception réalisation médias numériques
➜ Image/lumière (prise de vue, photo...)
➜ Education aux médias et à l'information

Le plafond et les barèmes de prise en charge
➜ Formations métier et techniques (journalisme, numérique, audiovisuel, multimédia) : **70€/heure**.
➜ Formations transverses contextualisées au métier du journalisme (langues étrangères, Community management) : **40€/heure**.
➜ Prise en charge de formations **dans la limite de 4 000€ par an et par journaliste pigiste**.

Les offres de formation complémentaires aux filières prioritaires
Le catalogue de formation de la Presse en régions
En qualité de journaliste pigiste, vous avez accès au catalogue de formation de la Presse en régions. Les barèmes et plafonds de prise en charge des journalistes pigistes sont appliqués. Découvrez le catalogue

Le catalogue de formation "Clé en main"
En complément des filières de formation prioritaires dédiées à votre profession, vous avez accès au catalogue de formation « Clé en main » pour développer vos compétences transverses. Découvrez le catalogue.

3 CONSTITUER VOTRE DOSSIER DE FORMATION

➜ Munissez-vous du devis et du programme de la formation souhaitée
➜ Saisissez votre demande de prise en charge sur votre Portail MyA
➜ Joindre le devis, le programme et les pièces justificatives

Déposez votre demande :

| BON À SAVOIR | L'allocation formation, une aide complémentaire à mobiliser :
Vous pouvez bénéficier d'une allocation de 10 €/heure de formation, pour tout stage d'une durée strictement supérieure à 14 heures.
Cette allocation vous sera versée par virement à l'issue de votre formation si le centre de formation a bien attesté de votre présence au stage.
Attention : Les heures pratiques intégrées sur certaines formations, ne seront pas comptabilisées dans ce calcul.

ÉDITORIAL

S'INVESTIR ET VOTER POUR CONTINUER D'EXISTER

Crédit du dessin : Catherine Créhange

2023 est une année décisive à bien des égards. Coût du papier qui augmente et semble vouloir durer, fournisseurs d'énergie qui surfent sur l'aubaine de la guerre de Poutine pour proposer des prix toujours plus hauts, réforme des retraites… Sans oublier certains patrons de presse qui s'égarent sur des chemins de plus en plus éloignés des préceptes du journalisme.

Le groupe EBRA fait de sa politique "Digital first" un cheval de Troie pour faire entrer ses journalistes dans le monde du marketing. D'autres flirtent sans vergogne avec le "BtoB". Triste période qui se voudrait transitoire entre un monde où les journalistes délivraient à leurs lecteurs, auditeurs, téléspectateurs, une information vérifiée puis expliquée, vers un éther numérique où le journaliste ne servira que de caution à la promotion des produits et événements portés par des titres devenus marques. Et ceci, avant que ces mêmes patrons de presse ne s'orientent vers une version améliorée du Chat-GPT d'Elon Musk. Les rêves de Robert Hersant et de Michel Lucas - faire un journal sans journalistes – et de Philippe Carli – des journaux sans papier – réalisés.

2023 est une année décisive, mais pour tenter de faire rempart à cet avenir bien loin de la science-fiction, il n'y a plus grand monde en vérité. La vieille garde syndicale se meurt. Ceux qui se sont battus pour améliorer les conditions de travail des journalistes, qui ont permis aux RTT d'entrer dans les rédactions, imposé le droit à la déconnexion, lutté pour les droits d'auteurs et aujourd'hui les droits voisins… Ceux-là se sentent de plus en plus seuls. Non que les journalistes ne se syndiquent plus, là n'est pas la question. C'est sur le front de l'engagement que le combat se perd, aidé par le sentiment trop largement partagé que voter lors des élections professionnelles est accessoire.

Faut-il vraiment rappeler à des journalistes que sans électeurs, il n'y a pas d'élus ? Que la légitimité à négocier au nom de l'ensemble des salariés ne s'acquiert que par le nombre de votants ? Que contrairement aux salariés, tous les patrons sans exception sont syndiqués, au Medef ou à la CGPME ?

Faut-il encore évoquer à des professionnels de l'information que si personne ne s'engage, il n'y a pas de listes électorales ? Que figurer sur une liste n'est plus un acte professionnellement suicidaire mais une preuve que vous voulez défendre votre entreprise et lui permettre d'avoir un avenir ? Qu'être élu n'est pas un sacerdoce (des heures de travail sont dégagées et payées par les entreprises pour ça) mais la satisfaction d'être utile au plus grand nombre sans pour autant devoir y consacrer tout son temps libre et sa vie privée ?

2023 est une année décisive pour la vie des salariés de votre entreprise parce qu'elle concentre la plupart des élections professionnelles. De votre inscription sur les listes des sections CFDT des sociétés qui vous emploient, de votre vote lors des scrutins, dépendront la défense de vos valeurs et votre métier face à certains patrons de presse, chaque jour plus financiers que journalistes.

Cessez de penser que d'autres se mettront sur les listes parce que vous, vous avez autre chose à faire. Ce type de raisonnement rend les patrons plus forts et légitime leur changement de paradigme : "S'ils ne défendent pas leur métier, leur métier doit-il encore exister ?"

Votez ! Que vous ayez un article sur le feu, un repas de famille ou un cours d'aqua-poney, votez ! Car si vous ne le faites pas, qui viendra vous défendre lorsque votre direction vous demandera un reportage de plus à des heures impossibles, vous imposera une série d'articles sur cette société partenaire de votre titre qui vend de si jolies chaussures, vous mutera loin des vôtres !

2023 est une année décisive. À vous, par votre engagement et par votre vote, de la rendre plus heureuse, pour vous comme pour l'ensemble des salariés de votre entreprise !

Union fédérale CFDT-Journalistes
47-49 avenue Simon Bolivar 75019 Paris
E-mail : **journalistes@f3c.cfdt.fr**
www.cfdt-journalistes.fr
Directeur de la publication : **Laurent Villette**
Ont collaboré à ce numéro : **Manuela Bermudez, Anne Bideault, Philippe Cortay, Elise Descamps, Stéphanie Freedman, Yoann Labroux-Satabin, Alain Morvan, Martine Pesez, Marie-Madeleine Sève, Laurent Villette.**
Conception graphique : **Pierre-Luis Martinez**
Impression : **Promoprint**, Paris 18e
ISSN : 1163-1567

64 ANS C'EST NON ! #64ANSCESTNON

RÉFORME DES RETRAITES

LES JOURNALISTES CFDT DANS LA RUE !

À PARIS COMME EN RÉGION, LES JOURNALISTES CFDT ONT ÉTÉ ET RESTENT MOBILISÉS CONTRE L'ADOPTION DE LA RÉFORME DES RETRAITES, PASSÉE EN FORCE EN AVRIL. ILS ONT ÉTÉ NOMBREUX À PARTICIPER AUX CORTÈGES. ANTOINE, MARTINE ET ANNE-SOPHIE TÉMOIGNENT.

« Défendre un modèle social mis en péril par une politique productiviste et sexiste, qui agit contre les intérêts des travailleurs et des travailleuses. » **Voici pourquoi Antoine, 32 ans, journaliste culturel, adhérent CFDT, n'a manqué aucune grève et manifestation contre la réforme des retraites :** *« Rien ne justifie cette réforme, pas même des projections économiques à court terme ».* **Se déclarer gréviste : un manque à gagner sérieux pour lui qui fait partie des journalistes aux salaires modestes. Pourtant** *« lutter pour la défense et le respect des acquis sociaux représente selon moi la base de la conscience professionnelle. Seules de bonnes conditions de travail permettent de faire perdurer les fondamentaux du métier, dont le respect du code de déontologie, le traitement honnête de l'information et le souci de l'exactitude. Cesser le travail, ce n'est pas abandonner les lecteurs, auditeurs ou spectateurs, mais les assurer, au contraire, de nos préoccupations vis-à-vis de la valeur de l'information que nous traitons et créons au quotidien, de notre attachement à un métier qui deviendra plus pénible à exercer au fil des ans, avec cette réforme. »*

crédit photo : DR

Durant les manifestations, les journalistes changent de posture, passant de professionnels qui couvrent, observent un mouvement, aux citoyens qui y participent. Demeure aussi une certaine idée selon laquelle un journaliste ne pourrait jamais s'arrêter de travailler. *« Avec notre habitude de nous surinvestir, nous avons du mal à considérer que c'est possible, mais ça l'est vraiment. Et Il est normal d'envisager d'y participer et d'en parler, comme tous les salariés. »,* **confie Martine Pesez, journaliste au Berry Républicain à Bourges, adhérente et élue CFDT.** *« Je suis révoltée par les injustices de cette réforme, sa brutalité et les mensonges qui ont été dits. Il ne faut pas laisser passer ça ! »*

crédit photo : CFDT Bayard Presse

crédit photo : Alain Morvan

crédit photo : Yoann Labroux-Satabin

crédit photo : DR

Anne-Sophie, 55 ans, journaliste à J'aime Lire (Bayard Presse), a sacrifié une partie de sa carrière pour s'occuper de ses trois enfants, à l'heure où le partage des efforts entre hommes et femmes est encore très inéquitable. *« Je ne regrette pas d'avoir consacré du temps à mes enfants, mais moi aussi j'aimais mon métier et j'avais une carrière à mener, et avec cette réforme je vais être pénalisée ! »* **Marcher dans les cortèges CFDT est pour elle un moment de proximité avec d'autres professionnels, comme les personnels soignants.** *« Nous journalistes sommes souvent mal vus, mais là, nous sommes avec les autres, nous sommes dans le même combat.»*

crédit photo : Guillaume Faucheron

crédit photo : Manuela Bermudez

ÉCOLES DE JOURNALISME : LE DÉFI D'UNE MEILLEURE INSERTION PROFESSIONNELLE

Les deux journées d'États Généraux de la Formation et de l'Emploi des jeunes journalistes, les 3 et 4 octobre 2022, ont été le moment d'un salutaire cri de la jeunesse. Retour sur les messages clés et les avancées depuis cet événement.

Les nouveaux journalistes le sont encore par vocation, mais ils ne sont plus prêts à accepter la précarité, les pressions, le management vertical, un journalisme bien loin de leurs idéaux. C'est l'enseignement, salutaire, d'une enquête menée par le cabinet Pluricité sur la base de 469 répondants issus des promos de diplômés de 2019 à 2022 des 14 écoles de journalisme reconnues.

Déjà mal lotis en terme de salaire, ils entendent bien ne pas sacrifier, en plus, le sens de leur travail ni leur équilibre personnel*. Ce constat a guidé les deux journées d'États généraux de la formation et de l'Emploi des jeunes journalistes, les 3 et 4 octobre 2022, organisés par la Conférence des écoles de journalisme, l'instance qui fédère les 14 écoles de journalisme reconnues.

Pour la CFDT-Journalistes, qui a produit des recommandations sur les thèmes débattus, avec un focus particulier sur la façon dont les cursus peuvent mieux préparer à la connaissance de ses droits, ce sursaut est heureux. Il nous donne envie d'espérer que, peut-être, la nouvelle génération sera à même d'entraîner ses aînés pour mener ensemble la métamorphose dont la profession a besoin. L'action syndicale sera capitale pour que les formations soient encore plus adaptées (c'est notre mission à la CPNEJ : la Commission paritaire nationale de l'emploi des journalistes), pour que les salaires d'entrée ne frôlent plus le SMIC (c'est la mission de nos négociateurs de branche), pour que les entrants dans la profession connaissent leurs droits (c'est l'objet de CFDT-Journalistes et son pôle pigistes), ou encore pour que leurs droits soient respectés par les entreprises (c'est le rôle des élus CSE). La vigilance de ces derniers doit de plus en plus se porter sur les conditions de l'alternance, qui s'impose comme une véritable lame de fond, avec ses atouts et ses dérives. Entendons le cri de la jeunesse !

**A la question "Quels facteurs sont les plus importants dans votre choix de poste ?", la ligne éditoriale, la spécialité média ou thématique, l'ambiance de travail et l'articulation avec leur vie privée arrivent bien avant la rémunération ou le type de contrat.*

PAROLES DE JEUNES DIPLÔMÉS (ÉTUDE PLURICITÉ)

« On veut un concours égalitaire mais il ne l'est pas. Les codes, les références qu'on nous demande, ça ne s'acquiert pas en quelques mois de préparation, c'est pour beaucoup de l'héritage familial.»

« On entend partout dire qu'il faut plus de diversité mais aujourd'hui, combien de jeunes peuvent se permettre de vivre avec moins d'un SMIC plusieurs années après leur sortie d'école ? »

« On est formatés à ça : on nous dit qu'il y a une telle compétition qu'on ne doit jamais dire non, que c'est normal sur les trois premières années de bosser tous les dimanches. »

crédit photo : Philippe Cortay

Lors des États généraux de la formation et de l'emploi des jeunes journalistes, nous avons interpellé la ministre de la Culture Rima Abdul-Malak. Notre constat : nous ne pourrons pas lutter efficacement contre la précarité et pour un bon exercice de la profession si son Ministère, en charge de tous les textes concernant notre secteur (aides à la presse, chômage partiel et aide sociale pigistes..), nous renvoie systématiquement vers le Ministère du Travail quand nous demandons le respect de nos droits par les employeurs et des moyens de l'État pour les faire respecter. Nous réclamons la création d'un groupe de travail interministériel Culture-Travail !

"ON NE COMPTE PAS LÂCHER !"

crédit Photo : Elise Descamps

Agathe Legrand, diplômée en 2022 de l'EJDG (école de Grenoble), et auteure du blog www.lafabriquedujournalisme.fr, a fait partie des délégués des 14 écoles reconnues ayant porté la voix des étudiants aux États généraux de la formation et de l'emploi des jeunes journalistes. *« C'est la première fois que nous nous parlions tous. Nous nous sommes rendus compte que nous partagions les mêmes problématiques, et nous avons élaboré des propositions concrètes. Ce réseau que nous avons constitué, est précieux. Pour éviter que nos demandes restent lettre morte et pour continuer à être des interlocuteurs bien identifiés de la CEJ, nous avons décidé de pérenniser notre comité, sans doute sous la forme associative. On ne compte pas lâcher ! »* Bravo !

ALTERNANTS, DEMANDEZ VOTRE CARTE DE PRESSE !

Énorme avantage des formations en alternance: les salaires perçus permettent d'obtenir la carte de presse. N'hésitez donc pas, dès trois bulletins consécutifs reçus, à faire votre demande de carte de presse en ligne sur le site de la CCIJP ! Plus tôt vous aurez votre première carte, plus tôt se déclenchera votre prime d'ancienneté professionnelle !

DES AVANCÉES CÔTÉ CPNEJ

crédit photo : Stéphanie Freedman

La CPNEJ (Commission paritaire nationale pour l'emploi des journalistes), l'instance qui a en charge l'examen des dossiers des cursus reconnus par la Convention Collective nationale de travail des journalistes compte des représentants des journalistes et des employeurs. La CFDT y a deux représentantes : Corinne Fugler et Stéphanie Freedman ; cette dernière étant également secrétaire générale adjointe de la CPNEJ. Parmi leurs missions : visiter les écoles demandant leur reconnaissance ou renouvellement de reconnaissance, rencontrer les équipes, les étudiants, s'assurer du sérieux des formations, comme ce fut le cas lors d'une visite approfondie de l'école de Marseille (EJCAM) en 2022 (photo). La CPNEJ mène aussi des travaux transversaux. Au sujet de la forte augmentation de l'alternance, elle travaille actuellement à la mise à jour de son référentiel de critères pour prendre en compte le phénomène, veille au bon accueil des alternants dans les entreprises et se veut vigilante sur la formation des tuteurs. Autre chantier en cours : un groupe de travail pour améliorer l'accueil des stagiaires dans les entreprises. Il va aboutir à la réalisation de trois documents : une fiche d'accueil et de suivi du stagiaire, un rapport d'auto-évaluation rédigé par le stagiaire, et un autre d'évaluation rédigé par le tuteur.

UN GUIDE POUR SE PRÉPARER À SE LANCER À LA PIGE

Dans les 14 écoles de journalisme reconnues par la profession, l'information sur l'exercice du métier à la pige n'est pas uniforme. Certaines écoles misent tout sur l'apprentissage du synopsis, d'autres insistent sur la législation, d'autres enfin… ne proposent rien. L'association Profession : Pigiste et les syndicats SNJ Solidaires, SNJ-CGT et CFDT-Journalistes se sont mis d'accord pour rédiger conjointement un guide, que les écoles pourront diffuser auprès de leurs étudiants. Il devrait être disponible en juin 2023.

DES WEBINAIRES CFDT

Pour répondre à la forte demande des jeunes entrant dans la profession, mais aussi de tous les journalistes, de mieux connaître leurs droits, nous, CFDT-Journalistes, avons lancé début 2023 des rendez-vous réguliers, en ligne, sur des sujets concrets et quotidiens. 45 minutes pour tout comprendre aux droits des pigistes pour financer leurs projets de formation, à la meilleure façon d'obtenir et de renouveler sa carte de presse, à l'indemnisation de la Sécurité sociale en cas d'arrêt maladie. À chaque fois, avec des militants CFDT experts des questions, et des foules d'infos pratiques.

SUR LE TERRAIN DE L'ALTERNANCE, IL FAUT DE LA VIGILANCE

crédit photo : DR

Sandy Montañola. Maîtresse de conférences à l'Université de Rennes, responsable du DUT Journalisme à Lannion et vice-présidente de la Conférence des écoles de journalisme (CEJ), elle a mené, avec Samuel Bouron et Valérie Jeanne-Perrier, une étude consacrée aux enjeux de l'alternance dans le processus de formation et d'insertion professionnelle des étudiants en journalisme.

Sandy Montañola, pouvez-vous nous parler de l'alternance, qui devient une lame de fond nouvelle dans la formation des journalistes ?

L'alternance n'est pas nouvelle, certaines écoles la pratiquent depuis une quinzaine d'années, mais elle a vraiment pris de l'ampleur récemment. En effet, les aides gouvernementales mises en place pour les embauches d'alternants dans le cadre du plan « un jeune, une solution » ont incité les rédactions à développer des postes dédiés. Le dispositif alimente à la fois l'économie des rédactions et celle des écoles, de plus en plus poussées vers l'autonomie financière et le développement de ressources propres.

Pourquoi des étudiants s'orientent-ils vers l'alternance plutôt qu'en cursus classique ?

Le choix de l'alternance peut s'expliquer par une recherche de ressources, de moyens pour payer leurs études, mais également par une envie de concret, une lassitude des études, un conseil de l'école ou du média dans lequel ils ont déjà réalisé un stage, ou encore par une incorporation de l'idée selon laquelle le terrain et le réseau sont le meilleur moyen pour intégrer un média. Tous déclarent leur intérêt de « vivre des événements » et d'acquérir de l'expérience.

Vous avez réalisé une étude sur ce sujet à l'occasion des États généraux de la CEJ, pouvez-vous nous en partager les grandes lignes ?

Nous avons réalisé une étude sur 34 étudiants issus de 5 écoles de journalisme parmi les 14 dont les cursus sont reconnus par la CPNEJ. D'abord, nous avons pu mettre au jour des situations extrêmement hétérogènes. Selon les médias, les secteurs et les tailles des entreprises, les conditions de travail des étudiants, les missions qui leur sont confiées et le degré d'autonomie, mais également l'accompagnement varient beaucoup. Nous avons également constaté un décalage entre les aspirations formulées par les étudiants et les tâches qui leur sont confiées pendant leur contrat : peu de terrain, des tâches peu valorisées, une forte division du travail, pas d'accès aux espaces de décision. Autre constat : des tensions entre les logiques d'apprentissage et les logiques professionnelles des entreprises médiatiques.

Quels sont, pour vous, les points forts et les points à améliorer de la formation en alternance des étudiants en journalisme ?

Le point fort de l'alternance est l'apprentissage concret, le développement d'un réseau, l'immersion en conditions, couplés aux enseignements en journalisme. Le point faible vient des conditions. Certains étudiants de l'étude ont déclaré des volumes horaires élevés (astreintes, horaires décalés, week-end, soirées) et une forte pression. Les étudiants perçoivent les hiérarchies des statuts (précaires versus titulaires) et une forte division du travail. Une sorte de mise à l'épreuve, acceptée parce que temporaire, perçue par nos enquêtés comme un tremplin vers un emploi. Cela explique alors pourquoi plus la charge de travail est lourde, plus les étudiants déclaraient avoir l'impression de progresser.

Y-a-t-il des aspects sur lesquels la profession doit être vigilante ?

Le point de vigilance tient à la définition même de l'alternant qui est en formation. Or, certains enquêtés ont mentionné avoir conscience de représenter pour leurs rédactions une main d'œuvre bon marché, sans perspective de poste. Il s'agit également d'un modèle instable, dépendant des aides de l'État. Il y a aussi un risque de changement dans la perception de la formation en favorisant l'apprentissage technique et l'employabilité à court terme, en laissant penser que le métier ne s'apprend que sur le tas, délaissant alors les questions générales, y compris éthiques et déontologiques, ne favorisant que les enseignements directement opérationnels et exploitables en vue d'une insertion professionnelle, au détriment d'enseignements plus généraux.

TUTEURS D'ALTERNANTS, FORMEZ-VOUS !

Pour qu'une formation en alternance soit efficace, il faut que l'entreprise soit le lieu d'application de ce qui est appris à l'école, et donc que l'entreprise en ait une connaissance fine, mais aussi que le tuteur joue pleinement son rôle. Pour cela, il faut qu'il ou elle ait du temps dédié, accompagne réellement l'étudiant. Pour cela, il existe des formations totalement gratuites pour l'entreprise, d'une durée de 7h à 21h, et certaines totalement à distance (certaines ont des modules pour accompagner les alternants en situation de handicap). Mais elles sont extrêmement peu demandées. C'est insatisfaisant ! Contactez l'AFDAS, chargée par l'Etat de développer l'alternance dans la branche presse.

L'ÉDUCATION AUX MÉDIAS, ÇA S'APPREND !

AIDER À FAIRE COMPRENDRE LE MONDE DES MÉDIAS ET LA FABRICATION DE L'INFO : MOTIVANT, POUR LES JOURNALISTES ENGAGÉS DANS DES ACTIONS D'ÉDUCATION AUX MÉDIAS ! POUR AVANCER OU SE LANCER SUR CE CHEMIN, LA CFDT A CONTRIBUÉ À BÂTIR UNE OFFRE DE FORMATION.

En Bretagne, Skol Radio forme des intervenants en éducation aux médias utilisant le médium de la radio.

crédit photo : Skol Radio

L'éducation aux médias et à l'information (EMI) va faire appel dans les années à venir à de plus en plus d'intervenants, et notamment de journalistes. De l'intervention ponctuelle devant une classe de collège à la résidence de journaliste de plusieurs semaines pour une Direction régionale des affaires culturelles (DRAC), en passant par des projets de l'éducation populaire, d'un simple témoignage sur sa pratique personnelle à un véritable parcours, les modalités sont multiples. Une chose est sûre, surtout face à un public parfois défiant, mieux vaut se former. Il manquait sur le marché des formations courtes et certifiantes. C'est chose faite depuis quelques mois.
La CFDT a été à l'origine de la création du Certificat de compétences professionnelles interbranche (CCPI) Eduquer aux médias et à l'information, né en 2022, grâce au travail mené dans deux commissions paritaires où nous siégeons : la CPNEF de l'audiovisuel et la CPNEF de la presse et des agences de presse.

Pour obtenir ce CCPI, il faut valider sept grandes compétences (décrypter le processus de fabrication de l'information et les pratiques informationnelles des usagers, répondre à un appel à projets, coconstruire son intervention avec les organisateurs, mettre en œuvre les techniques d'animation, impliquer pleinement les apprenants par une expérimentation pratique…).

Pour cela huit offres de formations ont été habilitées par les partenaires sociaux (dont la CFDT). Les modalités varient, généralement de 6 à 15 jours, mais rarement d'affilée, et souvent s'étalant sur deux à cinq mois, cela permettant de travailler dans l'intervalle sur son mémoire notamment (qui donne lieu à une soutenance)… et de mieux caser ces formations dans son agenda ! Le coût, de 2000 à 5000 € en général, peut être pris en charge par son CPF (puisque ces formations sont certifiantes), son employeur, le fonds pigistes de l'AFDAS, voire Pôle Emploi. Pour les pigistes, une indemnisation de 10€ par heure de formation suivie permet de compenser le temps passé à ne pas piger.

Alors que quatre des organismes sélectionnés ont lancé leurs premières sessions de formations, vingt stagiaires sont déjà certifiés pour sept qui sont encore en cours de formation.

Le travail se poursuit pour la CFDT ! Il faut désormais avancer vers une meilleure reconnaissance des intervenants en EMI : mode et montant de rémunération, et un meilleur accès à la carte de presse.

Les 8 formations habilitées (dates et programmes sur leurs sites) :

- Entre les lignes – à Lyon – 36h (100% en présentiel) - https://entreleslignes.media
- Fédération nationale de l'audiovisuel participatif – à Simiane-la-Rotonde (Alpes-de-Haute-Provence) – 42h - www.audiovisuel-participatif.org
- Skol Radio – à Guichen (Ille-et-Vilaine) – 61h (dont 55% en distanciel) - www.skolradio.fr
- ESJ Lille – à Paris – 70h (dont une partie en distanciel)- https://esj-lille.fr
- École publique de journalisme de Tours – à Tours - 68h à 80h, selon le profil du stagiaire (dont 50% en distanciel) - https://epjt.fr
- L'Onde porteuse – à Nantes, Paris, ou Clermond-Ferrand – 84h (dont 45% en distanciel) - www.londeporteuse.fr
- INA et Savoir devenir - à Issy-lès-Moulineaux – 93h - www.ina-expert.com
- EMI CFD – à Paris - 126h - www.emi.coop

DÉDUCTION FORFAITAIRE SPÉCIFIQUE :

L'ABATTEMENT SUR LES COTISATIONS SOCIALES VA DISPARAÎTRE EN 2038. CONTINUEZ À LA REFUSER DÈS MAINTENANT !

COTISATIONS CONTRE IMPÔTS

Attention ce sujet est distinct de l'abattement sur les revenus imposables. Ici on vous parle de votre fiche de paie, pas de votre déclaration de revenus aux impôts

L'IMPACT DE PLUS FAIBLES COTISATIONS

Les cotisations pouvant faire l'objet d'un abattement sont : accidents du travail – maladies professionnelles, allocations familiales, assurance vieillesse plafonnée, assurance vieillesse sur la totalité pour la part patronale, versement mobilité (mais pas le chômage !). Leur impact est injuste car il ne frappe pas les plus hauts salaires. En effet, seuls ceux qui gagnent moins de 48 736 € bruts (montant 2023) verront leur retraite calculée à la baisse en raison de l'abattement. Pour le calcul du montant de l'indemnité journalière de sécurité sociale en cas d'arrêt maladie, maternité/paternité, pension d'invalidité et l'assurance décès, la décote de 30% frappera uniquement ceux qui gagnent moins de 4 231€ brut / mois, et ceux, notamment les pigistes, qui peinent à obtenir le maintien de salaire, pourtant rendu obligatoire dans notre convention collective.

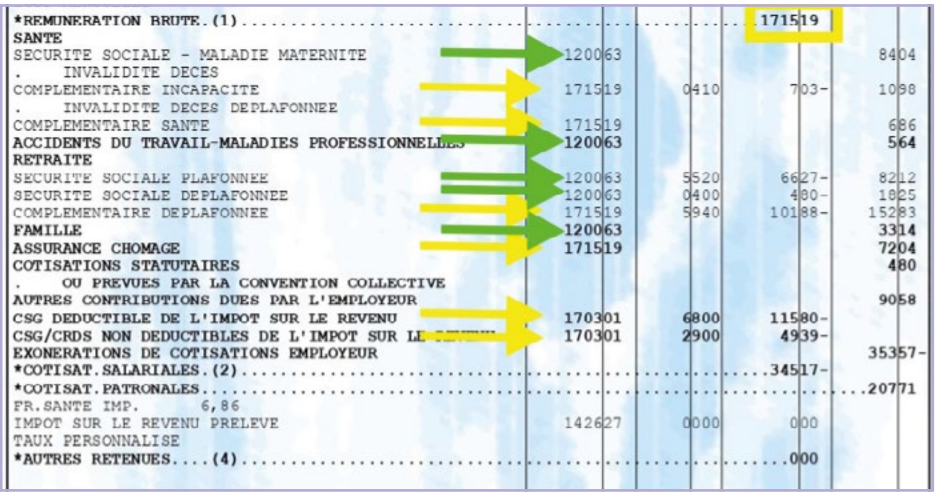
LA DFS, ÇA VOUS PARLE ? La Déduction forfaitaire spécifique, plus communément appelée « abattement » est la possibilité offerte aux employeurs de journalistes de calculer certaines cotisations sociales sur 70% et non 100% de la base brute du salaire. Cela coûte moins cher aux entreprises, rapporte un peu plus en net aux salariés, mais réduit potentiellement certains de leurs droits sociaux. Sauf en cas d'accord d'entreprise, chaque journaliste a le droit d'accepter ou de refuser l'abattement.

Du nouveau en 2023. La direction de la Sécurité sociale a annoncé fin décembre l'extinction progressive de la DFS jusqu'à sa disparition en janvier 2038. En 2023, rien n'a changé : les employeurs peuvent encore « abattre » 30% si le salarié donne son accord. Mais à partir du 1er janvier 2024, l'abattement baissera de 2% par an pendant 14 ans : 28% en 2024, 26% en 2026, etc.

La CFDT-Journalistes approuve cet abandon. Si la DFS est favorable aux finances des entreprises de presse, cependant les journalistes gagneront à sortir d'un dispositif que peu d'entre eux comprennent réellement, qui est injuste et risqué pour les bas salaires et leur protection sociale, qui dédouane des employeurs d'un vrai travail sur les salaires, et qui prive la Sécurité sociale de ressources. Tant que la DFS est maintenue, la CFDT-Journalistes déconseille d'en demander le « bénéfice » et en cas de doute conseille de vérifier sur ses fiches de paie si l'abattement est appliqué ou non.

ATTENTION, au moment où nous bouclions ces pages, nous étions dans l'attente d'un dernier arbitrage. En effet, mi-janvier 2023, la Sécurité sociale publiait dans son Boss (Bulletin officiel de la Sécurité sociale) une « précision » aux allures de petit arrangement en catimini avec les employeurs : le recueil annuel du consentement n'était plus nécessaire, seuls les nouveaux embauchés seraient interrogés sur leur choix (abattement ou non), les autres verraient appliquer leur choix de 2022, jusqu'à la fin de la période. En intersyndicale, nous avons dénoncé cette négation du libre choix des salariés et déposé un recours. Début avril, la Sécurité sociale nous assurait que les journalistes pouvaient toujours revenir sur leur choix à tout moment, pour application au 1er janvier suivant, mais que ce serait à eux de faire la démarche. Nous continuons de demander le retour au consentement annuel, sans quoi beaucoup de journalistes risquent de se faire avoir.

Exemple de fiche de paie avec abattement. Ici le salaire brut est de 1715,19€. Les cotisations calculées sur cette somme sont fléchées en jaune. Les cotisations abattues sont fléchées en vert (1200,63€ représente 70% de 1715,19€).



*REMUNERATION BRUTE.(1)........			171519	
SANTE				
SECURITE SOCIALE - MALADIE MATERNITE	120063			8404
. INVALIDITE DECES				
COMPLEMENTAIRE INCAPACITE	171519	0410	703-	1098
. INVALIDITE DECES DEPLAFONNEE				
COMPLEMENTAIRE SANTE	171519			686
ACCIDENTS DU TRAVAIL-MALADIES PROFESSIONNELLES	120063			564
RETRAITE				
SECURITE SOCIALE PLAFONNEE	120063	5520	6627-	8212
SECURITE SOCIALE DEPLAFONNEE	120063	0400	480-	1825
COMPLEMENTAIRE DEPLAFONNEE	171519	5940	10188-	15283
FAMILLE	120063			3314
ASSURANCE CHOMAGE	171519			7204
COTISATIONS STATUTAIRES				480
. OU PREVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE				
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR				9058
CSG DEDUCTIBLE DE L'IMPOT SUR LE REVENU	170301	6800	11580-	
CSG/CRDS NON DEDUCTIBLES DE L'IMPOT SUR LE	170301	2900	4939-	
EXONERATIONS DE COTISATIONS EMPLOYEUR				35357-
*COTISAT.SALARIALES.(2)........			34517-	
*COTISAT.PATRONALES........				20771
FR.SANTE IMP. 6,86				
IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE	142627	0000	000	
TAUX PERSONNALISE				
*AUTRES RETENUES....(4)........			000	

DROITS VOISINS : LES CHOSES SE PRÉCISENT, MAIS TARDENT À SE METTRE EN PLACE

Le droit voisin est un droit des éditeurs de presse perçu sur les opérateurs du web (Google, Meta-Facebook, Microsoft et sans doute d'autres dans les années à venir) qui, en « référençant » les articles, récupéraient jusqu'alors sans bourse délier le travail des journalistes et des entreprises de presse. Ils s'accaparaient au passage un revenu publicitaire et des lecteurs qui faisaient défaut aux titres. Alors que les négociations sur ces droits voisins n'ont pas encore débuté ou en sont encore à leur balbutiement, la Commission des droits d'auteurs et des droits voisins (CDADV), saisie pour le dossier Ebra (1), a rendu une première décision importante, puisqu'elle valide l'idée d'une répartition au pourcentage.

Lorsque ce droit a été mis en place, en transposition d'une directive européenne, le législateur a en effet prévu qu'une part « appropriée et équitable » devait revenir aux auteurs des textes, photos, dessins ou infographies mis en ligne, dont les journalistes. Sans toutefois préciser ce que pourrait être une part « appropriée », ni dire ce qui est « équitable ».

UN MONTANT TROP FAIBLE POUR LA CFDT-JOURNALISTES

Les patrons de presse se sont alors engouffrés dans la brèche pour proposer aux auteurs salariés de leurs titres des forfaits annuels très bas au regard des sommes perçues, certains rechignant même à communiquer aux représentants du personnel les montants négociés, bien que cette communication ait été prévue dans la loi.

La première décision de la CDADV revêt donc une importance particulière, imposant à Ebra le versement d'un pourcentage des sommes perçues. Mais, après avoir précisé que le montant de ce pourcentage se devait d'être calculé en fonction de la situation particulière de chaque entreprise, la CDADV en a fixé le montant à 18% ce qui, pour CFDT-Journalistes, est trop faible.

L'exigence d'une répartition égalitaire à 50-50 proposé par certains syndicats peut être alléchante pour les journalistes. Mais un tel partage serait- il « approprié », sachant que les fonds collectés auprès des Gafam doivent servir à compenser les baisses des ventes et des chiffres d'affaires publicitaires ? Ce serait faire un pari hasardeux sur l'avenir pour satisfaire une catégorie.

Côté CFDT-Journalistes, on estime donc que la part « appropriée et équitable » versée aux auteurs salariés doit se situer dans une fourchette comprise entre 25 et 30%. Cette rémunération à hauteur de 30% est d'ailleurs demandée pour ce qui concerne les éditions de 20 Minutes, second titre accompagné par la CFDT à introduire une saisine auprès de la CDADV après l'échec des négociations.

DES STATUTS D'AUTEURS DIFFÉRENTS

Dans les branches professionnelles, les négociations ont capoté en presse hebdomadaire régionale où un forfait autour d'une centaine d'euros brut / an était « généreusement » proposé par les éditeurs. Toutefois, elles se poursuivent en presse magazine.

Restent les cas des quelques « auteurs salariés non journalistes » que l'on peut trouver dans certaines rédactions et ceux des « auteurs non-salariés » (dont les correspondants locaux de presse en presse régionale) qui ne sont toujours pas tranchés : en interprétation du texte de loi. La CDADV renvoie ces éventuels ayant-droits aux demandes que pourraient formuler en leur nom les sociétés d'auteurs ; quant aux correspondants locaux de presse, maillon essentiel de la presse en région, leur statut d'auteur est carrément nié par les éditeurs.

Il y a donc beaucoup à faire pour que chacun touche la juste part qui doit lui revenir de son travail, ce à quoi s'affairent les représentants et élus de la CFDT au sein de leurs instances.

CONSEILS DE NÉGOCIATION :

1/ Prendre le temps
Plus rien ne presse pour la mise en œuvre du droit voisin et même si les employeurs poussent à la roue, pas de précipitation…

2/ Prévoir la rétroactivité de l'accord
Il faut bien prévoir dans l'accord une clause de répartition des sommes perçues avant la mise en place de l'accord et ce depuis 2019.

3/ Pas de package droit d'auteurs / droits voisins
Certains éditeurs ont tendance à vouloir lier droits d'auteur et droit voisin. Or, la philosophie des deux textes est très différente, ces accords doivent donc être négociés indépendamment.

4/ Se mettre en lien avec la Fédération F3C-CFDT
Ne pas hésiter à soumettre les projets d'accord à la Fédération (Laurent Villette, secrétaire fédéral en charge de la presse écrite), qui est par ailleurs membre pour CFDT-Journalistes de la CDADV.

(1) Le groupe Ebra comprend Les Dernières Nouvelles d'Alsace, L'Alsace, Vosges Matin, L'Est Républicain, Le Républicain Lorrain, Le Progrès, Le Bien Public, Le Journal de Saône-et-Loire et Le Dauphiné Libéré

ALERTE SUR LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX !

À TROP TIRER SUR LE FIL, IL ARRIVE QU'IL CASSE.

Rachats, licenciements, regroupements, numérisation à marche forcée… Les journalistes comme l'ensemble du personnel des sociétés de presse prennent de plein fouet la crise des médias qui couve depuis des années. Le burn-out jusqu'alors rampant ou non-dit, devient un sujet explosif, dont s'emparent les élus de la CFDT !

crédit photo : Anne Bideault

«Ebra m'a cassé !», pouvait-on lire sur des affiches brandies par des salariés du Républicain Lorrain manifestant en mars 2022 devant le siège du quotidien régional. Un désarroi profond qui n'a cessé depuis de croître au sein de ce groupe de presse tentaculaire qui compte neuf titres régionaux (1). Le 17 janvier, les partenaires sociaux déploraient en effet un troisième suicide survenu au sein des DNA (Dernières nouvelles d'Alsace) en moins de trois ans, alors que leurs alertes se succédaient sur la détresse des salariés et des sous-traitants, toutes catégories confondues.
Ce n'est guère mieux à la Voix du Nord, qui essuie son deuxième plan social. À la Provence, rachetée l'an passé par l'armateur CMA-CGM après une bataille homérique, les burn-out et harcèlements latents au sein des rédactions et des services techniques sont devenus un sujet explosif. Journalistes, techniciens (informaticien, électricien, rotativiste…), secrétaires d'agence, administratifs, employés du marketing et de la pub… nul n'est à l'abri de ce qu'on nomme les Risques psychosociaux (RPS). La faute à la fragilité du salarié ? À ses problèmes personnels ? L'argument facile est dénoncé par les syndicats dont la CFDT qui en a fait l'un de ses combats majeurs. Les RPS, recouvrent plusieurs facteurs : le stress au travail (surcharge de travail, manque de moyens, manque d'autonomie, isolement…), les violences internes à l'entreprise (harcèlement moral ou sexuel, injonctions contradictoires, conflits permanents…), les violences externes à l'entreprise (incivilités, insultes, menaces, agressions…).

L'EMPLOYEUR, RESPONSABLE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Et pourtant, l'employeur a l'obligation juridique de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (article L. 4121-1 du Code du travail). En ce sens, les membres de la CSSCT (ex CHSCT) ont un devoir de vigilance, et un devoir d'alerte. Il leur incombe surtout de remettre les pendules à l'heure face aux DRH et patrons de journaux. Les RPS ne sont pas une maladie, mais un risque organisationnel, dont les origines peuvent être individuelles ou collectives.
« Le burn-out est une pathologie réactionnelle à des conditions de travail », insiste le Dr Yves Kossovsky, du cabinet PsyPro à Lyon, qui reçoit beaucoup de confrères et consoeurs au bout du rouleau. Les médecins du travail observent que nous avons tous un rapport singulier à notre environnement, un équilibre psychique différent, avec des ressources et des contraintes que chacun vit selon sa sensibilité particulière, héritée de ses expériences. Un vécu plus ou moins douloureux qui peut se combiner avec les éléments objectifs d'une réorganisation et/ou d'une hiérarchie brutale.
« Quand les salariés ne vont pas bien, cela veut dire que le "patient" organisation du travail va mal. » Et quand les salariés vont bien, c'est que le *« patient organisation du travail va bien, même si le facteur individuel joue un rôle, explique Sylvain Rossignol, expert en sécurité et santé au travail au sein du cabinet Syndex, qui intervient à la demande des IRP en ces matières. Il peut y avoir un cocktail parfois mortel lorsque la personne subit un épuisement professionnel et un désaveu professionnel. »*

LA FIERTÉ AU TRAVAIL EN MIETTES

Et ce désaveu peut être insidieux. Par exemple, dans le groupe Ebra, en pleine mutation numérique depuis la reprise en main par Philippe Carli en 2017, on parle désormais de "producteurs de contenus" plutôt que de journalistes, de "producteurs d'images" plutôt que de photographes, d' "éditeurs" plutôt que de secrétaires de rédaction. « Les titres ne sont plus des titres, mais une marque », s'étouffent des élus de la CFDT. Le tout créant au global un climat de découragement.
« La stratégie, décrétée d'en haut, nous dégringole sur la figure, expose une salariée. Elle ne tient pas compte du véritable moteur, qui impliquerait d'embarquer tout le monde dans ce renouveau. Quelque chose qui ferait qu'on pourrait continuer d'être fier de nos journaux.»
Une gratitude, une considération, une ambition partagée. Les plus exposés au mal sont ceux *« qui ont le goût des choses bien faites, des choses à ne pas remettre au lendemain. Ils veulent réussir pour eux, pour la reconnaissance, ou à cause de leur éducation. Le burn-out est la rencontre de ces personnalités avec des facteurs contextuels, environnementaux, techniques, logistiques et humains, résume le psychothérapeute Adrian Chaboche. L'épuisement s'installe alors lentement. »* D'où l'importance pour les élus de mettre très vite le sujet "prévention primaire" sur la table. Soit la prévention qui agit aux sources du mal : l'organisation des tâches, les styles managériaux, les conditions de travail. D'ailleurs, à leur initiative et forte de l'appui de l'Apave, La Provence vient de démarrer des entretiens collectifs sur ces points, avec les 350 salariés du groupe (dont 155 journalistes).

LA CFDT ACTIVE SUR LE TERRAIN : LE CAS DE CENTRE FRANCE

A la demande des représentants du personnel, dont la CFDT, le groupe Centre France, qui emploie près de 2 000 salariés, a mis en place en 2019, un groupe de travail sur les risques psychosociaux. Sa première mission a consisté à choisir un prestataire, en l'occurrence le cabinet expert Secafi, afin de réaliser un audit le plus fin possible. En raison de la crise sanitaire, l'enquête, confiée à la société Wittyfit (groupe Cegid) n'a finalement été réalisée qu'en 2020. Outre un questionnaire soumis à l'ensemble des salariés et qui a connu un beau succès (33 % de réponses), des entretiens individuels et collectifs ont été menés dans des filiales et services nécessitant, aux yeux du groupe de travail, un approfondissement.

Deux grands indicateurs ont été analysés par Secafi : la satisfaction au travail (organisation, reconnaissance, équilibre vie perso/pro, sens, valeurs) et le stress ressenti. Selon les titres et les services, les résultats oscillent entre 4,3 (peu satisfait) et 7,5 (assez satisfait) pour le premier thème et de 6,7 (stress élevé) à 3,1 pour le deuxième. La moyenne globale se situait à 5,4 en matière de satisfaction au travail et 5,5 en matière de stress, soit un score médiocre à améliorer nettement selon les élus.
Au vu de ces conclusions, le groupe de travail a alors formulé ses préconisations, touchant à plusieurs domaines, comme la communication entre direction et salariés, trop ténue en périodes anxiogènes pour le personnel ; la formation des managers à un exercice apaisé de leur métier pour éviter la pression trop forte sur leur équipe ; les parcours de formations qui permettent de valoriser le travail et les progrès réalisés… Les premières actions découlant de ce processus ont commencé à se mettre en place – timidement - dans le courant de l'année 2022, tandis que les représentants du personnel appelaient à plus de réactivité, devant la souffrance exprimée par certaines équipes, au sein d'une rédaction et d'un service support.
La direction annonce en particulier, pour septembre 2023, la mise en place d'un baromètre social, avec l'envoi chaque année aux salariés d'un questionnaire similaire, ainsi que l'envoi d'un questionnaire mensuel sur la charge de travail (ressentie). Elle prévoit également une infographie sur les actions à réaliser en cas de harcèlement moral, ainsi qu'une formation destinée aux référents RPS du groupe. Une formation que les syndicats voudraient élargir au plus grand nombre dans l'entreprise. Enfin, le numéro vert d'écoute psychologique est maintenu, bien qu'il ne reçoive que peu d'appels.

(1) Le groupe Ebra (Crédit Mutuel) comprend, le Dauphiné libéré, le Progrès, le Bien public, le Journal de Saône-et-LMPoire, le Républicain lorrain, l'Est républicain, Vosges Matin, les Dernières Nouvelles d'Alsace et l'Alsace

(2) Basé à Clermont-Ferrand, Centre France réunit huit titres quotidiens et neuf titres hebdomadaires, couvrant douze départements et quatre régions. Le groupe publie aussi des magazines et des hors-séries.

À QUI S'ADRESSER ?

- Les représentants du personnel, en premier lieu les membres de la CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail), qui peuvent déclencher une expertise en cas de danger grave et imminent.
- Le référent RPS (obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés), chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement moral et/ou sexuel et les agissements sexistes.
- Le médecin du travail, interne ou externe, car il est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. En particulier sur l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise.

LE SOUTIEN D'AUDIENS AU TRAITEMENT DES BLESSURES PSYCHIQUES DES JOURNALISTES PIGISTES

Les pigistes exposés à d'importants stress et témoins ou victimes de violences, en France ou à l'étranger (reporters de guerre, manifestations, sujets sensibles) peuvent se faire rembourser leurs consultations de psychologues, psychiatres et autres thérapeutes soignant les risques post-traumatiques, jusqu'à 2400€ sur 24 mois.

www.audiens.org

FLEX-OFFICE : LE PIÈGE DU TRAVAIL HYBRIDE ?

LE BUREAU N'EST PAS UNIQUEMENT UN LIEU QUI SERT À TRAVAILLER, IL EST AUSSI UN REPÈRE ESSENTIEL, POUR SOI ET LES COLLÈGUES, NE SERAIT-CE QUE POUR SE SENTIR ACCUEILLI LE MATIN OU POUR RETROUVER QUELQU'UN DANS UN BÂTIMENT. ET PUIS, SANS PLACE ATTITRÉE, GARE AU JEU DE CHAISES MUSICALES QUI CRISPE LES RELATIONS.

crédit photo : Éric Chatillon

Bureaux étriqués, papiers amoncelés, cliquetis des machines à écrire, rires, cris, coups de gueule… Il est loin le temps des rédactions enfumées aux néons blafards. Dès 2000, les bureaux devaient être inondés de la lumière du soleil, et les médias français ont (re)découvert l'open space. Et puis, en 2020 pour cause de Covid 19 et de confinement, chacun est retourné dans ses pénates, contraint de travailler comme il pouvait depuis chez lui. Le déclic pour un changement de paradigme chez les patrons de presse.

Le mot "hybride" a fleuri partout. Ici et là des négociations ont été engagées sur la qualité de vie au travail. Une heureuse surprise pour les syndicalistes, puisqu'il y était question d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, de bienveillance, d'environnements de travail, de télétravail, plus ou moins encadré. Même les chefs les plus rétifs au "distanciel" – mot-clé désormais -, ont retourné leur veste.

L'entreprise en profite pour rationaliser ses locaux, réduire le nombre de mètres carrés par salarié. Grâce à un savant calcul de "taux de sous-occupation" des locaux au regard de la fréquentation post-Covid, elle s'engouffre dans la solution du flex-office, nommé aussi desk-sharing, ou bureau dynamique, escomptant ainsi faire des économies puisque plus personne n'a de bureau attitré : le salarié s'installe là où il peut, pose ses affaires dans un casier style "casier de piscine" et téléphone dans des box dédiés… sur réservation. *« C'est la lutte des places ! »*, résume un élu de la CFDT.

La presse a donc réaménagé une partie de ses espaces de bureau, louant le restant à des tiers, ou bien elle a carrément déménagé au gré des changements de propriétaires ou des opportunités, faisant parfois des allées et venues comme le groupe l'Express, qui n'a cessé de bouger (dans et autour de Paris), de décloisonner et de re-cloisonner, avant de passer au flex-office, au grand dam de ses reporters.

POUR QUEL "VIVRE ENSEMBLE" ?

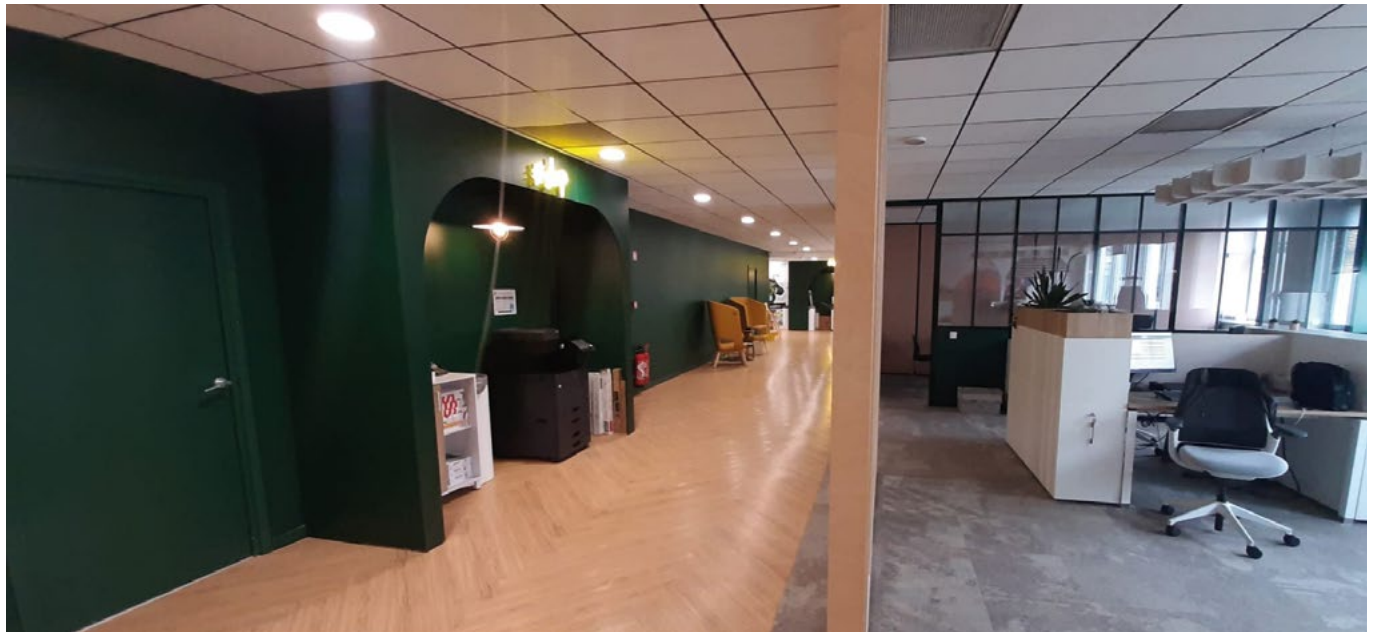
En septembre 2021, le puissant groupe de presse Ebra a ainsi engagé une discussion avec les organisations syndicales du groupe sur le thème du "Vivre ensemble" ; un thème cher à la CFDT. Quatre mois plus tard, un accord cadre était signé, dans lequel il est question de télétravail, "d'amélioration des locaux et des postes de travail", d'espace libérés sur des bureaux (toujours individualisés) par la mise en place de matériels plus efficients, d'ergonomie, de zones d'interviews, de salles de réunions, de salles de sieste aussi et pourquoi pas, d'espaces ludiques quand les locaux s'y prêtent… Bref des "campus Google" à la française.

Un "must have" qui ne fait pas tout, déplore Delphine Minchella, enseignante-chercheuse, experte en spatialité à l'EM Normandie Business school, qui étudie le phénomène des bureaux partagés. « *Les lieux de détente, babyfoot, cafétéria, et les salles de réunion où on peut écrire sur les murs, ne servent qu'à compenser la déterritorialisation des bureaux, car l'individu ne peut plus personnaliser son espace de travail, y mettre sa patte.»* Exit les photos de famille, les plantes vertes, les posters, le poisson rouge… Pour contourner l'interdit, des salariés collent des affiches ou dessins d'enfant sur le côté interne des armoires, ou déposent des décorations sur leurs étagères.

EFFETS PERVERS ET SOUFFRANCES

Qu'en est-il chez Ebra, un an plus tard ? Certes, il y a des réussites, comme les bureaux de Confluence (Le Progrès) ou le nouveau centre départemental de Chambéry qui accueille le Dauphiné Libéré. Sinon, peu de nouveautés. Les écrans sur bras articulés promis ne sont pas là, pas plus que le mobilier en bois, que les solutions antibruit ou les plantes vertes. La tôle règne en maîtresse absolue sur le mobilier gris ou beige et les open space sont à peu près aussi feutrés qu'une foire aux bestiaux à l'heure des tractations. Comme si le processus n'était pas arrivé à son terme.

Et des salariés souffrent ! *« C'est insupportable pour quelqu'un comme moi qui ne peut pas travailler dans le bruit »*, peste Coline*, une journaliste contrainte de travailler avec un casque sur les oreilles pour s'isoler de "l'ambiance rédaction" tant louée par certains rédacteurs en chef confortablement installés dans leurs grands bureaux insonorisés.



crédit photo : Éric Chatillon

Et puis il y a ceux qui sont passés de leur agence au "bureau dématérialisé", comme Théo*. *« C'est sûrement très bien dans les grandes villes mais nous, on se retrouve à deux dans un espace de coworking de 300 mètres carrés prévu pour accueillir une cinquantaine de personnes. Si ce n'est qu'on est seuls… On y va quand vraiment on ne peut pas faire autrement. C'est pesant. Du coup, on se met plutôt en télétravail ou on va squatter dans une agence pas trop loin, histoire de ne pas se retrouver seuls au bureau. »*

Même son de cloche ailleurs, sur les grands plateaux de rédaction. *« S'il n'y a plus de bureau, c'est une part de soi qu'on abandonne, raconte un salarié désabusé dans un quotidien, l'entreprise ne reconnaît plus notre place en son sein, on a "une" place mais pas "sa" place. »*

Dès lors, chacun se sent fragilisé, interchangeable. D'autant plus que, comme on ne sait pas toujours à l'avance qui sont ses voisins, plus personne ne vous salue. L'organisation devient un lieu de passage, dépourvu de rituels. Un comble pour des médias où l'échange et la contradiction sont au cœur du métier.

« Ce projet de flex-office va à l'encontre du Vivre ensemble dont Bayard s'enorgueillit. C'est une déshumanisation des salariés, un manque d'accueil et de liens. Il ne faut pas sacrifier l'humain au profit de l'économie, les conséquences pourraient être dramatiques », relève cette salariée du groupe de presse, lequel prépare son déménagement pour fin2024.

LE SALARIÉ, AU CŒUR DU PROJET

« "Pourquoi un salarié vient-il au bureau ? Est-il de passage ? Vient-il tous les jours ? Et pour y faire quoi ?", sont les questions centrales que doivent se poser les acteurs d'un tel dossier », explique Jérôme Chemin, secrétaire général adjoint de la CFDT-Cadres, qui accompagne les équipes syndicales confrontées aux réaménagement des espaces de travail. Cette étude doit associer tous les protagonistes (cf. encadré). Et la consultation du CSE est obligatoire en vertu de l'article L 2312-8 du code du travail. Ce qui permet de faire le lien avec d'autres sujets.

« Il ne pourra pas y avoir d'accord sur le "flex" sans accord sur le télétravail. Les deux font la paire », souligne la CFDT chez Bayard. D'ailleurs, le syndicat a lancé l'an passé auprès du personnel un vaste questionnaire sur ces sujets. Et il a proposé une expérimentation qui s'est heurtée à un refus. *« C'est bien dommage. Si dans un service de dix personnes on supprime deux postes de travail, eh bien on peut tenter l'aventure "Rouleau de scotch". On met sur deux bureaux du gros scotch rouge et blanc avec "interdiction de s'y installer", et on voit comment ça se passe pendant une semaine. Ce n'est pas hyper compliqué à faire… »,* détaille une élue CFDT.

Aux dernières nouvelles, le télétravail dans le groupe ne sera pas obligatoire, mais il faudra choisir un espace de travail en fonction de ses besoins. Du coup un groupe dédié va se réunir (quatre personnes) pour réfléchir à ce dont les équipes auront besoin pour travailler (dossiers, docs, etc.).

De fait, qui dit « nouveau paradigme », dit divergences d'interprétations, semble-t-il. Au pragmatisme des employeurs qui voient dans ces changements la possibilité de réduire les coûts fonciers, énergétiques et matériels, s'oppose la volonté des syndicats d'avancer vers "le mieux-vivre au travail". Et au milieu coulent des salariés, qui ne savent plus où est leur place. Au propre comme au figuré…

(*) Les prénoms ont été changés, à la demande des témoins.

NÉGOCIER LE FLEX-OFFICE : UNE ÉQUATION À 5 TEMPS

La CFDT-Cadres a publié un vade-mecum utile pour les militants et les élus dans le but d'éviter l'éclatement des collectifs de travail, et de permettre aux managers de motiver en face à face, in situ.

1/ Mener une analyse très fine des besoins des salariés
Besoin d'une salle de réunion : deux heures ; d'un simple bureau pour gérer ses mails : une heure ; d'une cabine équipée pour suivre une visioconférence : deux heures…

Les activités d'un salarié au cours d'une journée sont variées. Cette observation poussera les directions à passer à une réflexion "à l'heure près" de ces espaces, et de repérer des "pics de besoins".

2/ Se faire préciser l'objectif recherché
S'il s'agit uniquement d'une stratégie financière basée sur la réduction du nombre de mètres carrés, il faut alerter sur le coût humain de l'opération. Et engager les hiérarchies à renoncer à certains objectifs pour garantir un moindre stress chez le personnel qui n'aura plus "son" bureau attitré.

3/ Réaliser l'étude en amont avec tous les acteurs
Managers, RH, instances représentatives du personnel - Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), juristes, services généraux, salariés concernés… - ; tous doivent être impliqués dans le projet.

4/ Lancer une expérimentation
Soit sur un service, soit sur un établissement. Prendre le temps d'analyser, de proposer, de déployer et d'ajuster est un vrai gage d'efficacité et de réussite, à condition d'écarter toute échéance fixe.

5/ Envisager la réversibilité partielle ou globale
Une organisation jugée viable en théorie peut s'avérer être un désastre dans la pratique. Et puisqu'il n'est guère possible de "pousser les murs", il faut bien souvent prévoir des réaménagements… ce qui allonge la facture.

A lire :
"Le bureau demain, réinventer les espaces, réinventer la collaboration", par Paul Pietyra, Keyne Dupont, Joël Larousse (éd. Dunod, janvier 2023).

MES DROITS EN MANIF

La place des journalistes lors des manifestations est décrite dans le Schéma national de maintien de l'ordre (SNMO) de décembre 2021. Prenez cet encart avec vous sur le terrain.

Les forces de l'ordre doivent-elles me protéger ?
OUI. *« La présence des journalistes (…) permet de rendre compte des opinions et revendications des manifestants et de la manière dont elles sont exprimées, ainsi que de l'intervention des autorités publiques et des forces de l'ordre. (…) La sécurité physique des journalistes doit être garantie. »* (Art. 2.2). Et *« Les journalistes pouvant eux-mêmes être ciblés par certains manifestants violents, ils ont la possibilité de se positionner, de manière dérogatoire, derrière les cordons des forces de l'ordre. En outre, ils peuvent porter des équipements de protection. »* (Art. 2.2.3.4)

Dois-je prouver que je suis journaliste ?
OUI. *« Afin de donner aux journalistes les moyens d'assurer ces missions, il est nécessaire (…) que ceux-ci puissent établir leur qualité de façon claire »* (Art. 2.2). On peut présenter, au choix : sa carte de presse française (CCIJP), sa carte de presse internationale (FIJ) ou une attestation de son employeur ou de son école de journalisme (modèle en annexe du SNMO). (Art. 2.2.1). Par ailleurs il est autorisé mais pas obligatoire de porter un brassard presse ou tout signe distinctif (Art.2.2.2).

Tout journaliste peut-il intégrer la boucle de communication avec les forces de l'ordre ?
OUI. *« Un référent au sein des forces, présent sur le terrain, formé et spécifiquement disponible pour cette tâche, sera désigné pour toutes les manifestations publiques d'importance et un canal d'échange dédié mis en place avec les médias (…). Cette boucle de télécommunications (…) permettra de fournir des informations opérationnelles et de régler les difficultés rencontrées. Il permettra également de signaler les violences envers les journalistes afin qu'il y soit mis fin. Les journalistes peuvent faire librement la demande d'accès à ce canal dédié, qui leur sera automatiquement accordé.»* (Art. 2.2.3.1),

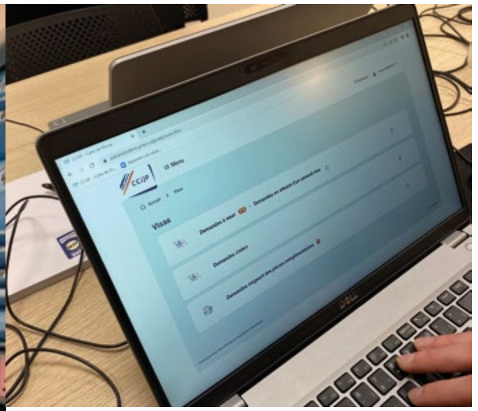
Peut-on m'interdire certaines zones ?
NON. *« Aux fins de couvrir le mieux possible la manifestation, les journalistes peuvent, à la différence des autres personnes présentes, circuler librement au sein des dispositifs de sécurité mis en place. »* (Art. 2.2.3.2)

Suis-je obligé.e de m'écarter en cas d'intervention musclée ?
NON (mais je ne dois pas gêner leur action). *« Les journalistes peuvent continuer d'exercer leur mission lors de la dispersion d'un attroupement sans être tenus, à la différence des autres personnes présentes, de quitter les lieux, dès lors qu'ils se placent de telle sorte qu'ils ne puissent être confondus avec les participants à l'attroupement et ne fassent pas obstacle à l'action des forces de l'ordre. » (Article 2.2.3.3)*

Ces droits s'appliquent-ils en cas de manif "sauvage" ?
OUI. *« Ceci s'applique tant aux manifestations déclarées qu'aux manifestations qui on/t été interdites ou n'ont pas été préalablement déclarées »* (Art. 2.2.3.3)

Ces droits s'appliquent-ils à certains collègues non-journalistes ?
OUI. L'article 2.2.1 prévoit une identification par les forces de l'ordre des *« accompagnants (technicien, agent de sécurité…) ».*

L'ÉCHO DE NOS ÉLUS CCIJP



crédit photo : Elise Descamps

Le travail des élus à la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP) est souvent méconnu. Voici l'exemple d'une journée type de travail au 221 rue La Fayette.

- **9h-11h : Étude des dossiers en salle des visas.**
  Si toutes les demandes de carte font d'abord l'objet d'un traitement administratif, un nombre important d'entre elles ont besoin d'être étudiées par des commissaires journalistes et employeurs.
  Dans cette salle de travail, nous examinons donc : les premières demandes, les demandes effectuées pour des nouveaux supports, celles qui reposent sur des revenus faibles, celles dont la qualification journalistique est à vérifier, etc. En cas d'avis réservé ou défavorable, le dossier sera mis à l'ordre du jour de la commission plénière. Autrement dit, un élu ne peut jamais refuser seul une demande. Si le dossier est complexe et nécessite de consulter son historique, il est parfois nécessaire de descendre aux archives (voir photo). Celles-ci remontent à la création de la CCIJP… en 1936 !

- **11h-13h : Groupe de travail.**
  Plusieurs groupes de travail sont régulièrement ouverts, composés – à l'image de la CCIJP – de façon paritaire (journalistes + employeurs). Si on peut y décider de la communication (hors les murs, sur les réseaux ou via la newsletter), la plupart de ces groupes visent à réfléchir à l'amélioration des règles de la Commission face aux évolutions du métier (nouveaux formats en ligne, nouvelles réalités sociales, etc.). C'est au sein d'un groupe de travail que nous défendons un assouplissement du traitement des demandes des correspondants à l'étranger (voir encadré).

- **14h-17h30 : Commission plénière.**
  Un jeudi sur deux, se réunissent autour de la table les élus journalistes et les représentants employeurs pour débattre d'une cinquantaine de dossiers à l'ordre du jour. Le commissaire qui a travaillé sur le dossier présente son contenu et partage sa vision de la situation du demandeur, avant de laisser la place à un échange collectif pour aboutir à la décision la plus juste possible. Parfois, aucune décision ne se dégage facilement et il est nécessaire de procéder à un vote. Les journalistes comme les employeurs ont la même voix, celle des premiers étant répartie en fonction des résultats aux dernières élections.

PLUS DE SOUPLESSE POUR LES CORRESPONDANTS À L'ÉTRANGER : UN COMBAT CFDT

Dès le début de notre mandat à la CCIJP, nous avons vu à quel point il était souvent difficile pour les correspondants à l'étranger d'obtenir la carte de presse, à cause de revenus aléatoires, des mauvaises pratiques des employeurs ou de vides juridiques qui complexifient ces situations. A l'automne 2022, nous avons lancé un sondage pour mieux connaître cette réalité et les obstacles rencontrés. A partir des nombreuses réponses reçues, nous avons mesuré à quel point ces demandes nécessitaient plus de souplesse de la part de la Commission, pour des journalistes qui, souvent, ont besoin d'être sécurisés davantage, notamment grâce à la carte de presse. C'est ce que nous défendons en groupe de travail sur le sujet.

Pour contacter nos élus CCIJP :
ccijp@cfdt-journalistes.fr

LE STATUT DE CLP EST MASSIVEMENT DÉVOYÉ, CE N'EST PLUS ACCEPTABLE !

Le législateur a créé en 1987 le statut - sous le régime des indépendants - des correspondants locaux de presse (CLP), pour permettre de rémunérer ces relais de la presse régionale présents dans les communes le plus souvent rurales. Leur mission : remonter des informations aux journalistes, rédiger des textes très simples, toujours relus par des journalistes, et sous un plafond d'honoraires, censé garantir que cela reste une activité annexe, plutôt de l'ordre du défraiement, pour des étudiants se faisant la main, des retraités bien implantés dans leur canton... Un travail mal payé mais qui était acceptable, du moment que les rôles étaient clairement définis.

Aujourd'hui, après des années à constater les abus, force est de constater que ce statut est totalement dévoyé. Une part de plus en plus importante réalise en réalité un travail de journalistes, dont on attend qu'ils couvrent seuls tout un territoire, que leurs papiers soient bien écrits, anglés, enquêtés, voire qu'ils produisent des vidéos et même des podcasts ! Ces indépendants n'en ont que le nom, car ils sont en réalité totalement intégrés au processus de fabrication de l'information, et ne peuvent pas choisir leurs tarifs. Le Collectif national des CLP estime leur rémunération à 4,76 € de l'heure, entre 5 € et 15 € brut le feuillet, 2 à 4 € la photo. Très très loin et du Smic et des minima conventionnels de piges. Bien sûr, avec une protection sociale totalement à leur charge...

Pratique pour les éditeurs, ce recours massif - ils fournissent une très grande partie des pages locales et de plus en plus souvent des papiers d'ouverture - n'est pas non plus toujours dénoncé par les journalistes qui, pressurisés eux-mêmes, ne peuvent fabriquer le journal sans ces "petites mains", dont le faible coût arrange bien les finances dans un contexte où les journaux ne sont pas florissants.

Tous les CLP ne réalisent pas un travail de journalistes, certes, et ceux qui le font doivent logiquement gagner aux Prud'hommes (requalifications). Mais il n'est pas acceptable d'estimer que chacun doit aller en justice pour faire reconnaitre ses droits. Quand le Collectif national des CLP nous a annoncé, début 2023, chercher à faire abroger ce statut, et nous a demandé notre soutien, cela nous est apparu, en effet, comme la seule solution. Tant qu'existera le statut de CLP, il sera détourné pour rémunérer une partie des journalistes en lieu et place de la pige, bien plus protectrice, et surtout correspondant au seul mode de rémunération légal pour un journaliste : le salaire.

CINQ CONSEILS AUX « FAUX-CLP » DÉCIDÉS À SE DÉFENDRE

Jason Herbert, un CLP ayant gagné aux Prud'hommes aidé par la CFDT, retient quelques enseignements et préconisations pour ceux qui voudraient, comme lui, se défendre quand on les emploie en réalité comme journalistes.

1/ Être bien entouré syndicalement, surtout quand son avocat ne connait pas bien ce statut.

2/ Conserver les preuves écrites du lien de subordination. « Dans mon cas ont été décisifs des mails avec mon supérieur et une feuille de pointage servant à la rédaction pour savoir combien ils devaient me payer», indique Jason.

3/ Se préparer à se retrouver seul du jour au lendemain : « La majeure partie des personnes avec qui vous travailliez depuis des années vous tournera le dos, même ceux en CDI. C'est terrible psychologiquement, une injustice supplémentaire. »

4/ Être patient : une telle procédure dure forcément des années.

5/ Faire fi des culpabilisations : « C'est un peu le syndrome de Stockholm : ne pas vouloir faire de mal à son ravisseur, qui nous a tenu en captivité des années et avec qui un lien s'est créé. Quand je réclamais de changer de statut, mon chef m'invitait au restaurant pour en discuter et me demandait de la patience, que cela allait arriver... A mon procès mon employeur s'est fait passer pour un bon samaritain, ayant donné sa chance à un jeune, et se posant presque en victime. »

LIBÉRATION D'OLIVIER DUBOIS : UNE MOBILISATION CFDT DÈS LE PREMIER JOUR

Joie immense ! Après 711 jours de captivité au Mali, notre confrère Olivier Dubois a été libéré le 20 mars. Journaliste pigiste correspondant au Mali de Libération, Jeune Afrique, Le Point Afrique, il était retenu otage d'un groupe jihadiste depuis son enlèvement le 8 avril 2021 à Gao, au Mali. Une issue heureuse à une épreuve douloureuse et à un élan de mobilisation auquel la CFDT-Journalistes a activement participé depuis le jour où a été annoncée sa captivité. Présence au premier rassemblement à Paris demandant sa libération, en juin 2021, à celui du Panthéon en mars 2022, communiqués intersyndicaux, courriers aux ministres, idées d'actions diffusées dans notre newsletter, participation active à la conception d'une vidéo notamment de personnalités, pour le 500ème jour de captivité en août 2022, contacts avec nos confrères du syndicat malien des journalistes, qui eux aussi ont des membres actuellement otages, installation d'un compteur de jours de captivité sur la page d'accueil de notre site web, prise de parole au festival Politeia en mars 2023... et notre grande campagne de diffusion de bracelets verts, comme l'espoir, en partenariat avec le comité de soutien #FreeOlivierDubois. Tous nos adhérents ont reçu par la poste un de ces rubans, certaines sections en entreprises les ont largement diffusés, et Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, s'est lui aussi engagé.

IL FAUT LIBÉRER MORTAZA BEHBOUDI !

Journaliste franco-afghan, Mortaza Behboudi a été emprisonné par le régime taliban le 7 janvier 2023, deux jours après son arrivée depuis la France pour un reportage. Réfugié en France depuis 2015, âgé de 28 ans, titulaire d'un passeport français, il pigeait ces dernières années pour France Télévisions, TV5 Monde, Arte, Radio France, Mediapart... Il a créé, avec des confrères exilés, un site d'information, Guiti News, très critique à l'encontre des talibans. La série dont il est coauteur, « À travers l'Afghanistan, sous les talibans » publiée sur Mediapart, a été récompensée en 2022, du prix Bayeux des correspondants de guerre et du prix Varenne de la presse quotidienne française.

La CFDT-Journalistes appelle à signer la pétition de Reporters sans frontières (RSF) et à relayer massivement sur les réseaux sociaux le #FreeMortaza.

JOURNALISTES, LE SAVIEZ-VOUS ?

À la CFDT, nous défendons le collectif de travail en entier. Au sein d'une entreprise donnée, les journalistes sont membres du même syndicat que les salariés des autres métiers. C'est important. La CFDT a **son instance interne dédiée à la défense des journalistes : la CFDT-Journalistes.**

- **Elle porte des propositions concrètes auprès des ministères et des parlementaires** pour renforcer l'indépendance et la sécurité des journalistes, la liberté de la presse, lutter contre la précarité, défendre les salaires et les conditions de travail.
- Elle est **à la table des négociations de branche** (pour les augmentations de grilles de salaires avec les employeurs).
- Elle **siège dans toutes les instances paritaires de la profession :** la CCIJP, la CDADV (commission du droit d'auteur et droit voisin), la Commission arbitrale des journalistes (licenciements après 15 ans d'ancienneté ou pour faute), aux conseils d'administration des écoles de journalisme, au CDJM (Conseil de déontologie journalistique et de médiation), à la CPNEJ (qui étudie les agréments des écoles reconnues), à Audiens (santé, retraite), l'AFDAS (formation)…
- Elle agit à l'**international** au sein de la FIJ et de la FEJ aux côtés des autres syndicats de journalistes dans le monde.
- Elle renseigne les adhérents journalistes sur leurs **droits.**
- Les pigistes s'y fédèrent au sein du **pôle pigistes**, intègrent une mailing liste centrée sur leurs besoins (infos : www.cfdt-pigistes.fr).

NOS ADHERENTS ONT DES AVANTAGES : accompagnement en cas de questions ou difficultés, possibilité de cofinancement d'une action juridique (CNAS), service téléphonique, réponses à la carte, association de consommateurs ASSECO, caisse de grève, formation syndicale, défense gratuite par nos militants à la Commission arbitrale, aide de 100€ pour aller aux Assises du journalisme ou aux 48h de la pige. Élus CSE, ils sont formés et intègrent un réseau d'accompagnement.

COMBIEN ÇA COÛTE, D'ADHÉRER A LA CFDT ?

La cotisation mensuelle est égale à **0,75 % de son salaire** annuel net imposable, divisé par 12.

Exemple : vous gagnez 2.000€ net/mois votre cotisation sera de 15€/mois. Vous bénéficierez ensuite d'un **crédit d'impôt de 66 %.** Votre cotisation réelle sera de 5,10€/mois.

Pour recevoir un bulletin d'adhésion et un accueil par des journalistes (quand même plus sympa que d'adhérer en ligne !), écrivez à : journalistes@f3c.cfdt.fr

Abonnez vous à notre newsletter !

Cfdt:
JOURNALISTES

ÊTRE JOURNALISTE, ÇA SE DÉFEND !

JOURNALISTES@F3C.CFDT.FR CFDT-JOURNALISTES.FR USJCFDT JOURNALISTESCFDT